Katharina Lohse/Dr. Janna Beckmann/Sarah Ehlers*

Rechtlicher Rahmen des Vorgehens von Einrichtungen bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegen Kinder

Fokus: Eigener Schutzauftrag der Einrichtung, Personalverantwortung, Strafanzeige und Informationsweitergabe an weitere Stellen[1]

*Wird der Verdacht des sexuellen Missbrauchs[2] eines Kindes[3] durch einen Mitarbeiter (m/w/d**) einer Einrichtung[4] bekannt, stellt dies die Einrichtung vor besondere Herausforderungen. Die Situation löst bei den Fach- und Leitungskräften regelmäßig starke Emotionen aus: die Sorge um das Kind, das Entsetzen über die (mögliche) Tat, ein Schuldgefühl, den (möglichen) Missbrauch nicht verhindert zu haben, die Angst, den Kollegen vorzuverurteilen. Der Grad zwischen Alarmismus und Skandalisierung auf der einen Seite und Wegschauen und Bagatellisierung auf der anderen Seite erscheint schmal.*

Im Zentrum stehen zunächst die Aufklärung der Situation, die Unterbindung des (möglichen) Missbrauchs und Hilfsangebote für das Kind. Gleichzeitig geht es darum, zu verhindern, dass der Mitarbeiter an anderer Stelle erneut Kinder missbraucht. Ergibt die Aufklärung, dass der Verdacht unbegründet war, kann es auch um Rehabilitierung des verdächtigten Mitarbeiters gehen.

Entscheidende Schritte zur Unterbindung des Missbrauchs und zum Schutz des Kindes sowie weiterer Kinder in der eigenen, aber auch in anderen Einrichtungen sind das Ergreifen personalrechtlicher Maßnahmen, das Einschalten der Strafverfolgungsbehörden sowie die Informationsweitergabe an weitere Stellen, insbesondere an Aufsichtsbehörden sowie potenzielle künftige Arbeitgeber oder Verantwortliche anderer Tätigkeitsorte des Verdächtigen bzw. Täters. Welche rechtlichen Grundlagen für diese Maßnahmen gelten, soll im Folgenden dargestellt werden. Vorab wird noch einmal herausgestellt, dass die Einrichtungen eine eigene, ausdrückliche Rechtspflicht trifft, die von ihr betreuten Kinder und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter der Einrichtung zu schützen.

I. Schutzpflichten der Einrichtung gegenüber den von ihr betreuten Kindern

1. Rechtsgrundlage für die Schutzpflicht von Einrichtungen

Übergreifend für alle Einrichtungen lässt sich eine Pflicht zum Schutz der betreuten Kinder vor sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter der Einrichtung aus dem jeweiligen Betreuungsvertrag ableiten. Jeder Betreuung eines Kindes im weiteren Sinne (Kita, stationäre Unterbringung, ärztliche Behandlung, Mitgliedschaft in einem Sportverein oder Schulbesuch) liegt ein zivilrechtlicher Vertrag mit den Personensorgeberechtigten des Kindes zugrunde. Dieser Vertrag umfasst neben der Hauptleistungspflicht „Betreuung“ auch eine Schutzpflicht des Vertragspartners, im Rahmen der Vertragserfüllung Schaden vom anderen Vertragspartner bzw. gegenüber der Person, zu dessen Gunsten der Vertrag geschlossen wurde, fernzuhalten, konkret: sicherzustellen, dass ein von der Einrichtung betreutes Kind nicht sexualisierte Gewalt erfahren muss. Wie die Einrichtung dieser vertraglichen Schutzpflicht nachzukommen hat, ist selten detailliert vertraglich festgelegt. Nach allgemeinen Grundsätzen hat sie die möglichen und zumutbaren dienst- oder arbeitsrechtlichen bzw. sonstigen Maßnahmen zu ergreifen, die im Einzelfall erforderlich sind, um den Schutz der Kinder möglichst effektiv sicherzustellen. Diese Schutzpflichten umfassen allgemein sowohl präventive Schutzmaßnahmen wie etwa bei der Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse die Sensibilisierung der Mitarbeiter und die Vorlage von Führungszeugnissen sowie die Stärkung der betreuten Kinder und Jugendlichen einschließlich einer Vorhaltung von Beschwerdemöglichkeiten als auch intervenierende Maßnahmen, wenn in einem konkreten Einzelfall Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch bekannt werden.

* Verf. *Lohse* hat die Fachliche Leitung im Deutschen Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. (DIJuF), Heidelberg, inne; Verf. *Beckmann* ist Bereichsleiterin Forschung und Verf. *Ehlers* Referentin für Jugendhilfe und Familienrecht in der Abteilung Rechtsberatung/Rechtspolitik/Forschung des DIJuF.

** Alle Geschlechter sind gemeint. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird den Veröffentlichungsvorgaben der Zeitschrift entspr. jew. in einem Beitrag durchgängig entweder nur die männliche oder nur die weibliche Form verwendet. Der Redaktion ist dabei bewusst, dass sich gerade bei dem Thema „Kindesmissbrauch“ leicht Stereotype festsetzen. So sei hier ausdrücklich betont, dass es Täter *und* Täterinnen gibt und die Opfer Mädchen und Jungen sein können.

1 Der Beitrag beruht auf einer im Auftrag des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) von den Autorinnen verfassten Expertise UBSKM/*Lohse* ua Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellen Missbrauch, 2021, abrufbar unter https://dijuf.de/fileadmin/Redaktion/Hinweise/Expertise_Praevention_und_Intervention_bei_innerinstitutionellem_Missbrauch.pdf.

2 Zur Begriffsdefinition s. https://beauftragte-missbrauch.de/themen/definition/definition-von-kindesmissbrauch, Abruf: 8.2.2023; da die Begriffe „sexueller Missbrauch“, „sexualisierte Gewalt“ bzw. „sexuelle Gewalt“ jew. Klarheiten bzw. Unschärfen mit sich bringen, verwendet der Beitrag alle Begriffe im Wechsel.

3 Gemeint sind Kinder und Jugendliche iSd § 7 SGB VIII; zur besseren Lesbarkeit verwendet der Beitrag übergreifend den Begriff „Kinder“.

4 Der Beitrag verwendet übergreifend den Begriff „Einrichtung“; gemeint sind nicht nur solche des SGB VIII, sondern zB auch Schulen oder Kliniken.

Für bestimmte Einrichtungen bzw. bestimmte Beschäftigte in Einrichtungen ergeben sich zudem spezialgesetzliche Schutzpflichten für den Fall des Bekanntwerdens von Anhaltspunkten für einen sexuellen Missbrauch: Für Berufsgeheimnisträger, die in Einrichtungen beschäftigt sind, also insbesondere für staatlich anerkannte Sozialarbeiter und Sozialpädagogen, für Erziehungsberater, aber auch für Lehrer ergibt sich ein eigener Schutzauftrag aus § 4 KKG. Werden ihnen in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt, sollen sie mit dem Kind oder Jugendlichen und den Erziehungsberechtigten die Situation erörtern und, soweit erforderlich, bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht infrage gestellt wird. Bei der Einschätzung der Gefährdung haben sie Anspruch auf Beratung durch eine idealerweise in Fragen des sexuellen Missbrauchs besonders qualifizierte Fachkraft. Kann die Gefährdung nicht im direkten Kontakt mit dem Kind und seinen Erziehungsberechtigten abgewendet werden, sind die Berufsgeheimnisträger befugt, das Jugendamt zu informieren.

Für Lehrer ergibt sich neben der Schutzpflicht aus § 4 KKG idR auch aus dem jeweiligen Landesschulgesetz eine Pflicht zum Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt (zB § 42 Abs. 6 NRWSchulG, § 5a BlnSchulG, § 4 Abs. 5 S. 5 MVSchulG, § 4 Abs. 3 S. 2 BbgSchulG, § 55a Abs. 2 S. 1 ThSchulG, § 13 Abs. 1 SHKSchG). Vielfach findet sich die Formulierung, dass die Sorge für das Wohl der Schülerinnen und Schüler es erfordert, jedem Anhaltspunkt für Vernachlässigung oder Misshandlung nachzugehen. Das BlnSchulG formuliert zB so (§ 5a):

„Werden der Schule gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt, so geht die Schule im Rahmen ihres schulischen Auftrags den Anhaltspunkten nach."

Auch für Fachkräfte, die nicht Berufsgeheimnisträger, aber in einer Einrichtung tätig sind, die Leistungen nach dem SGB VIII erbringt (zB Kita, Einrichtung gem. § 34 SGB VIII), ergibt sich eine ausdrückliche, eigene Pflicht zum Ergreifen von Schutzmaßnahmen. Denn die Einrichtung ist durch eine Vereinbarung mit dem öffentlichen Träger gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII verpflichtet, sicherzustellen, dass ihre Fachkräfte bei Bekanntwerden von gewichtigen Anhaltspunkten für die Gefährdung des Wohls eines Kindes unter Hinzuziehung einer besonders qualifizierten Fachkraft eine Gefährdungseinschätzung vornehmen und auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken (und erst wenn dies nicht ausreicht, notfalls das Jugendamt informieren).

Auch im Kontext Kirche schreiben die Kirchenordnungen ein bestimmtes Vorgehen beim Bekanntwerden von Anhaltspunkten für einen sexuellen Missbrauch durch einen Mitarbeiter in einer Einrichtung vor: Die Ordnung der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) vom 18.11.2019 enthält detaillierte Vorgaben zur Aufklärung (insb. bzgl. der kirchen-internen Zuständigkeiten), zum Gespräch mit dem Betroffenen, zur Information über Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten.[5] Auch die Gewaltschutzrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) schreibt verpflichtende Verfahrensschritte vor, wenn in einer Einrichtung der Verdacht des sexuellen Missbrauchs durch einen Mitarbeiter bekannt wird, insbesondere die Pflicht von Mitarbeitern, im Fall eines begründeten Verdachts den Vorfall unverzüglich der Melde- und Ansprechstelle zu melden, die dann dafür zu sorgen hat, dass Meldungen bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden.[6]

Neben diesen normierten Schutzpflichten formulieren in zahlreichen Einrichtungen Schutzkonzepte bzw. Interventionspläne verbindlich, welche Schritte zu gehen sind, wenn in einer Einrichtung ein sexueller Missbrauch aufgedeckt wird bzw. der Verdacht aufkommt.

2. Grenzen der „klassischen" Kinderschutzvorschriften im Hinblick auf den Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen

Betrachtet man die „klassischen Kinderschutzvorschriften" § 4 KKG, § 8a SGB VIII, § 1666 BGB, die bei einer Kindeswohlgefährdung zunächst das Gespräch mit den Eltern, dann die Einschaltung des Jugendamts und schließlich die Einschaltung des Familiengerichts vorsehen, stellt sich die Frage, ob diese Normen überhaupt das passende Instrument zum Schutz eines Kindes vor sexualisierter Gewalt in einer Einrichtung sind.[7]

Die Normen knüpfen an das vorrangige Recht und die Pflicht von Eltern an, ihr Kind zu erziehen und es vor Gefahren für sein Wohl, also auch vor einem sexuellen Missbrauch, zu schützen. Geht die Gefährdung aber nicht von den Eltern bzw. dem familiären Umfeld aus, sondern von einem Dritten in einer Einrichtung, ist die gemeinsame Gefährdungseinschätzung mit den Eltern und der Ansatz, ihnen Hilfen zur Abwendung der Gefährdung anzubieten,[8] vor allem dann geeignet, wenn die Eltern aktiviert werden müssen, den Kontakt des Missbrauchenden mit dem Kind zu unterbinden oder wenn es weitergehender Hilfen für das Kind und seine Familie infolge des Missbrauchs bedarf. Bei institutionellem Missbrauch ist das Problem aber idR nicht ein nicht schützendes Verhalten der Eltern, sondern geht es darum, den Zugriff des Verdächtigen bzw. Täters auf das Kind zu unterbinden und eine Tätigkeit des Täters mit Kindern und Jugendlichen dauerhaft auszuschließen.

§ 8a Abs. 3 SGB VIII sieht zwar vor, dass das Jugendamt weitere Stellen (insb. die Polizei) einschalten soll, wenn dies zur sofortigen Abwendung der Gefährdung erforderlich ist, allerdings trifft es diese Pflicht nur, wenn die Eltern dies nicht selbst tun.[9] Aufgabe des Jugendamts nach § 8a Abs. 3 SGB VIII ist zudem ausschließlich die *Abwendung* der Ge-

5 DBK Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst, 2019, abrufbar unter www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207a-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sexuellem-Missbrauch-Minderjaehriger.pdf, Abruf: 8.2.2023.

6 EKD Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, 2019, abrufbar unter www.uek-recht.de/document/44830, Abruf: 8.2.2023.

7 Ausf. hierzu UBSKM/*Lohse* ua 48 f. (Fn. 1); BT-Drs. 17/6252, 1, 16: Das KKG zielt zwar auch auf einer Verbesserung des Schutzes von Kindern vor innerinstitutioneller Gewalt, aber insb. durch eine Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen für den Schutz von Kindern in Einrichtungen sowie die Verpflichtung von Einrichtungsträgern, sich erweiterte Führungszeugnisse vorlegen zu lassen.

8 S. zum Angebot von Hilfen FK-SGB VIII/*Meysen*, 9. Aufl. 2022, SGB VIII § 8a Rn. 56; Wiesner/Wapler/*Wiesner* SGB VIII, 6. Aufl. 2022, KKG Anh. 1 § 4 Rn. 20.

9 FK-SGB VIII/*Meysen* SGB VIII § 8a Rn. 53 f. (Fn. 8).

fährdung für das betroffene Kind. IdR lässt sich der Schutz des gefährdeten Kindes aber über andere Wege effektiver und schneller erreichen als über die Einschaltung der Polizei. Weiteres Problem des Schutzmechanismus über § 8a SGB VIII im Hinblick auf den Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen ist, dass dieser grundsätzlich die *konkrete* Gefährdung eines *bestimmten* Kindes voraussetzt[10] und insofern nicht zur Anwendung in Bezug auf die weiteren Kinder in der Einrichtung kommt, es sei denn, es ergäben sich konkrete Hinweise, dass der Täter noch weitere Kinder missbraucht. *Salgo/Kepert* schlagen vor diesem Hintergrund eine Erweiterung des § 8a Abs. 3 SGB VIII vor,[11] um (noch) unbestimmte Gefährdungslagen, wie sie im Fall von Missbrauch in Institutionen typischerweise entstehen, zu erfassen. Allerdings müssen die Auswirkungen einer solchen Ausweitung des Schutzauftrags auf die Rolle des Jugendamts als vorrangig helfende Institution und den vertrauensbasierten Kinderschutzansatz sorgfältig bedacht werden.[12]

Auch Maßnahmen des Familiengerichts sind zum Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen nur bedingt zielführend. Zwar kann das Familiengericht gem. § 1666 Abs. 4 BGB Maßnahmen auch gegenüber Dritten erlassen,[13] allerdings sind – nach den veröffentlichten Entscheidungen zu urteilen – diese in der Praxis offenbar eher selten. Zudem ist fraglich, in welchem Verhältnis ein familiengerichtliches Kontaktverbot, das dem Mitarbeiter untersagt, mit dem Kind in den Räumen der Kita zusammenzutreffen, zu den arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten steht.

Da es beim Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen also nicht vor allem darum geht, die Eltern für die Gefährdungsabwendung zu aktivieren bzw. die Kinder aus dem gefährdenden familiären Umfeld zu nehmen, rücken andere Maßnahmen in den Fokus, nämlich die täterbezogenen, also insbesondere personalrechtliche Maßnahmen, die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden sowie die Information von Aufsichts- und weiteren Stellen.

II. Dienst- und arbeitsrechtliche Interventionsmöglichkeiten und -pflichten der Einrichtung

Einrichtungen sind nicht erst im Fall des Verdachts bzw. eines festgestellten Missbrauchs aufgefordert, konsequente Maßnahmen zu Aufklärung, Schutz und Hilfe vor sexualisierter Gewalt zu ergreifen; sie sind bereits bei der Auswahl ihres Personals, der Einstellung und auch während der Beschäftigung fortlaufend verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, um einem sexuellen Missbrauch der in der Einrichtung betreuten Kinder durch Mitarbeiter vorzubeugen.

1. Präventive Personalmaßnahmen

Zentrales Präventionsinstrument für Verantwortliche in Einrichtungen ist die Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses vor der Einstellung sowie dessen erneute Einholung in regelmäßigen Abständen im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses.[14] In der Kinder- und Jugendhilfe ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses gesetzlich vorgeschrieben (§ 72a SGB VIII). Da ein erweitertes Führungszeugnis nur rechtskräftige Verurteilungen ausweist, ist dessen Aussagekraft allerdings begrenzt. Mit dem Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder (soweit in Kraft seit 1.1.2022) wurden zumindest die Löschungsfristen derart verlängert, dass Straftaten des sexuellen Missbrauchs von Kindern (§§ 176–176d StGB) zu Freiheits- oder Jugendstrafe von mehr als einem Jahr nun 20 Jahre beträgt (§ 46 Abs. 1 Nr. 3 BZRG [Bundeszentralregistergesetz]).[15]

Über das erweiterte Führungszeugnis hinaus sollten zusätzliche Wege der Informationsbeschaffung genutzt werden: Naheliegt zunächst die direkte Befragung des Bewerbers. So gehört die Frage nach erfolgten Verurteilungen und laufenden Ermittlungsverfahren wegen Sexualstraftaten zu den in einem Bewerbungsgespräch erlaubten Fragen, weil sie Aufschluss über die Eignung des Bewerbers geben und insofern für den Arbeitgeber von berechtigtem Interesse sind.[16] Auch an Vorfällen in früheren Beschäftigungsverhältnissen, die zu einer Gefährdungseinschätzung und vielleicht sogar zu einer Beendigung der Beschäftigung geführt haben, hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse und darf und sollte danach fragen.[17] In Bezug auf Arbeitszeugnisse gilt, dass Hinweise auf strafbares Verhalten ausnahmsweise auch aufgeführt werden dürfen, wenn keine eindeutige Feststellung vorliegt, weil das Verschweigen uU zu einem schweren Schaden am neuen Arbeitsplatz führen könnte.[18] Ansonsten gilt, dass „die Rücksichtnahme auf das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers dort ihre Grenze [*findet*]“, wo das Verschweigen bedeutsamer Vorkommnisse zu einer unrichtigen Gesamtbewertung führen würde, die gegen das berechtigte Interesse des künftigen Arbeitgebers, über nicht unwesentliche strafbare Handlungen, „die mit dem Arbeitsverhältnis in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen“, informiert zu werden.[19] Allerdings wird ein Bewerber ein Arbeitszeugnis, das entsprechende Hinweise enthält, eher nicht vorlegen. Mit Einwilligung der Bewerber dürfen (standardmäßig und insb. bei berechtigten Zweifeln an den Angaben) Informationen bei ehemaligen Arbeitgebern eingeholt werden.[20] Diese dürfen nur solche Angaben machen, an denen der neue Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat – wozu Vorfälle (vermuteten) sexuellen Missbrauchs durch den Bewerber zu zählen sind.[21] Entsprechende Informationen dürfen ehemalige Arbeitgeber im Zweifel auch gegen den Willen des Mitarbeiters machen (s. unter IV. 4.).[22]

Verbreitet ist zudem, Bewerber bei Vertragsabschluss einen „Ehren- oder Verhaltenskodex“ und/oder eine „Selbstverpflichtungserklärung“ unterschreiben zu lassen. In einem Verhaltenskodex wird üblicherweise festgelegt, wie mit Situationen in Be-

10 FK-SGB VIII/*Meysen* SGB VIII § 8a Rn. 14 (Fn. 8).
11 *Salgo/Kepert* ZKJ 2020, 333.
12 UBSKM/*Lohse* ua (Fn. 1).
13 S. zB sog. Go-order, OLG Zweibrücken 5.11.1993 – 3 W 165/93.
14 Nach einer Untersuchung aus dem Jahr 2016 hat sich in der Kinder- und Jugendhilfe ein Fünf-Jahres-Rhythmus etabliert; vgl. DJI/*Pluto* ua Das Bundeskinderschutzgesetz in der Kinder- und Jugendhilfe, 2016, 63, abrufbar unter www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2016/64_Bundeskinderschutzgesetz.pdf, Abruf: 8.2.2023. Angesichts der aktuellen Anstrengungen, den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt zu verbessern, ist jedoch gut vorstellbar, dass sich der Rhythmus weiter verkürzen wird.
15 BGBl. 2021 I, 1810 (1814 Art. 4, 1818 Art. 9).
16 Vgl. BAG 9.2.2015 – 8 AZR 1007/13 mwN.
17 Vgl. weitere Einzelheiten bei Fegert ua/*Zinsmeister* ua Schutz vor sexueller Gewalt, 2018, 166; *Kort* NZA-Beilage 2016, 62 (68 mwN).
18 BAG 5.8.1976 – 3 AZR 491/75; ausf. zu den Angaben im Arbeitszeugnis s. Fegert ua/*Zinsmeister* ua 166 (178 mwN) (Fn. 17).
19 OLG Oldenburg 23.7.2021 – 1 Ws 190/21.
20 So *Kort* NZA-Beilage 2016, 62 (62 ff. mwN und Verw. auf abw. Auffassungen).
21 BAG 18.8.1981 – 3 AZR 792/78; der Rspr. zust. Fegert ua/*Zinsmeister* ua 166 (179) (Fn. 17).
22 BAG 5.8.1976 – AZR 491/75.

treuungsverhältnissen umzugehen ist, die von Tätern ausgenutzt werden könnten. Auf diese Weise zielt der Verhaltenskodex sowohl darauf, die betreuten Kinder vor sexuellem Missbrauch, als auch darauf, die Mitarbeiter vor unbegründetem Verdacht zu schützen.[23] Mit einer Selbstverpflichtungserklärung (im engeren Sinne) verpflichtet sich der Mitarbeiter, seinen Arbeitgeber zu informieren, wenn gegen ihn ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmungsfähigkeit von Minderjährigen eröffnet wird.[24]

2. Intervenierende Personalmaßnahmen

Kommt es dann trotz sorgfältiger Präventionsmaßnahmen zu einem sexuellen Missbrauch in der Einrichtung, liegen – ist der Missbrauch erwiesen – die Voraussetzungen für eine außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor.[25] Diese ist gem. § 626 BGB zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsvertrags nicht zugemutet werden kann. Eine vorherige Strafanzeige oder gar eine strafrechtliche Verurteilung ist für die Kündigung keine Voraussetzung.[26]

Schwieriger stellt sich die Situation dar, wenn der Verdacht eines sexuellen Missbrauchs in einer Einrichtung bekannt wird, aber eine eindeutige Feststellung des Missbrauchs (noch) nicht möglich ist. In diesen Fällen kann an eine Freistellung des Mitarbeiters bis zur Klärung des Sachverhalts, aber auch an eine Verdachtskündigung gedacht werden. Eine Freistellung lässt sich am einfachsten realisieren, wenn sich der Mitarbeiter mit der Freistellung einverstanden erklärt. Eine einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber setzt voraus, dass das Interesse des Arbeitsgebers an einer (kurzfristigen) Suspendierung das Interesse des Arbeitnehmers an der vertragsgemäßen Beschäftigung überwiegt. Das ist dann der Fall, wenn das Vertrauen zwischen den Vertragsparteien massiv gestört ist, zB wegen des dringenden Verdachts einer Straftat.[27]

Statt einer Freistellung kommt auch eine Verdachtskündigung in Betracht. Eine Kündigung trotz nicht bewiesener Vorwürfe gegenüber einem Arbeitnehmer ist nach der Rechtsprechung zulässig,

„wenn starke, auf objektive Tatsachen gründende Verdachtsmomente vorliegen, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat“[28].

Es muss eine hohe Wahrscheinlichkeit geben, dass die Tat begangen wurde, etwa wenn ein oder mehrere Zeugen glaubhaft von Übergriffen berichten.[29]

Der hohe Wahrscheinlichkeitsgrad, der für eine erfolgreiche Verdachtskündigung oder auch schon für eine Freistellung gegen den Willen des Mitarbeiters erforderlich ist, stellt in der Praxis ein Problem dar. Denn häufig stützt sich der Verdacht „nur“ auf Äußerungen des Kindes, denen die Darstellung des Mitarbeiters gegenübersteht. Körperliche Spuren des Missbrauchs sind eher selten; auch ist es eher selten, dass der Missbrauch durch andere Mitarbeiter beobachtet wurde. In dieser Situation sieht die Einrichtung dann aufgrund der Ungewissheit des Ausgangs eines arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahrens oft keinen anderen Weg, als mit dem Mitarbeiter (nur) einen Aufhebungsvertrag zu vereinbaren, wozu idR auch gehört, dass der Verdacht nicht in das Arbeitszeugnis des Mitarbeiters aufgenommen wird.

III. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden durch die Einrichtung

Regelmäßig stellt sich auch die Frage, ob die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden müssen oder dürfen. Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erscheint bei einem sexuellen Missbrauch oder dem Verdacht eines solchen in einer Einrichtung fast noch naheliegender als im Fall eines innerfamiliären Missbrauchs. Denn neben dem Wunsch, auf diesem Weg den Täter für sein begangenes Unrecht zur Verantwortung zu zwingen, erscheint eine strafrechtliche Verurteilung als effektivste Möglichkeit zu verhindern, dass der Täter seine berufliche Stellung erneut ausnutzt, um Kinder zu missbrauchen. Außerdem besteht die Hoffnung, dass die Strafverfolgungsbehörden verlässlicher aufklären können, ob der Missbrauch tatsächlich stattgefunden hat. Auf der anderen Seite kommt dem Schutz, der Hilfe und dem Willen des betroffenen Kindes überragende Bedeutung zu. Lehnt das Kind bzw. seine Personensorgeberechtigten eine Strafanzeige ab und/oder stellt die Durchführung eines Strafverfahrens ein Risiko für die Gesundheit des Kindes dar, sind dies gewichtige Argumente gegen die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

Entsprechend formulieren die Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden auch, dass grundsätzlich die Strafverfolgungsbehörden über tatsächliche Anhaltspunkte zu informieren sind, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde,[30] sehen aber Ausnahmen vor, wenn die Belastung durch ein Strafverfahren eine nicht anders abwendbare unmittelbare Gefährdung der körperlichen oder psychischen Gesundheit des Opfers verursachen kann.[31]

1. Keine allgemeine Anzeigepflicht

Aus rechtlicher Perspektive ist festzuhalten, dass eine allgemeine Pflicht zur Stellung einer Strafanzeige für die Einrichtung nicht besteht. § 138 StGB sieht lediglich eine Strafbarkeit für das Unterlassen von Anzeigen *geplanter* Straftaten vor, also nicht für Straftaten, die bereits begangen wurden. Zudem sind nur bestimmte geplante Straftaten anzeigepflichtig, zu denen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nicht zählen. Eine Erweiterung dieses Katalogs scheint, nachdem ein entsprechender Vorschlag im Jahr 2003 gescheitert ist und sich die Reformkommission zum Sexualstrafrecht im Jahr 2016/17 diesbezüglich eher zurückhaltend geäußert hat,[32] eher unwahrscheinlich.

23 UBSKM Schutzkonzepte (Initiative „Kein Raum für Missbrauch“), abrufbar unter www.kein-raum-fuer-missbrauch.de/schutzkonzepte, Abruf: 8.2.2023.

24 Ausf. zu den verschiedenen Formen von Selbstverpflichtungen s. *Dagott* Die freiwillige Selbstverpflichtungserklärung als Präventionsinstrument gegen sexualisierte Gewalt in pädagogischen Kontexten, 2022, 66 ff., abrufbar unter https://opus4.kobv.de/opus4-btu/frontdoor/index/index/docId/6168, Abruf: 8.2.2023.

25 Fegert ua/*Zinsmeister* ua 166 (169) (Fn. 17).

26 UBSKM/*Lohse* ua 54 (Fn. 1).

27 Zur vorläufigen Dienstenthebung eines Polizeibeamten wegen sexuellen Missbrauchs von Kindern s. OVG Weimar 25.8.2005 – 8 DO 400/02.

28 BAG 5.12.2019 – 2 AZR 107/19; 2.3.2017 – 2 AZR 698/15.

29 BAG 2.3.2017 – 2 AZR 698/15.

30 Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden, oJ, 3 Ziff. 3., abrufbar unter https://add.rlp.de/fileadmin/add/Abteilung_3/Kinderschutz/Leitlinien.pdf, Abruf: 8.2.2023.

31 Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden 5 Ziff. 4. (Fn. 30).

32 Reformkommission zum Sexualstrafrecht, Abschlussbericht, 2017, 1066 ff., abrufbar unter www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Service/StudienUntersuchungenFachbuecher/Abschlussbericht_Reformkommission_Sexualstrafrecht.pdf?__blob=publicationFile&v=1, Abruf: 8.2.2023.

2. Anzeigepflicht in bestimmten Bereichen (Jugendamt, Schule, Kirche)?

Zu überlegen ist, ob sich in bestimmten Bereichen eine spezialgesetzliche Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ergibt. Zu denken ist hier zum einen an das Jugendamt. Aber wie oben bereits dargelegt, wäre das Jugendamt (wenn es von der Einrichtung überhaupt über den Missbrauch informiert wurde) zu einer Einschaltung der Polizei gem. § 8a Abs. 3 SGB VIII nur verpflichtet und befugt, wenn die Eltern diesen Schritt nicht selbst gehen und deren sofortiges Tätigwerden zum Schutz des Kindes erforderlich ist.

Zu denken ist außerdem an die Schulen. Eine ausdrückliche und ausnahmslose gesetzliche Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden bei Verdacht auf Begehung einer Straftat zulasten eines Schülers sieht allerdings nur das Schulrecht des Landes Bremen vor (§ 63 Abs. 4a BrSchVwG).[33] In Bayern, Hamburg und Niedersachsen verpflichtet untergesetzliches Landesrecht die Schulleitungen, die Polizei über Straftaten zulasten von Schülern zu informieren.[34] Nur die hamburgische Regelung sieht ausdrücklich Ausnahmen für den Fall vor, dass sich der betroffene Schüler gegen die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ausspricht oder besondere Belastungen dadurch zu erwarten sind.[35]

Auch im kirchlichen Kontext ergibt sich keine unbedingte Anzeigepflicht: Die Gewaltschutzrichtlinie der EKD von 2019[36] verpflichtet Mitarbeiter, im Fall eines begründeten Verdachts eines Vorfalls sexualisierter Gewalt unverzüglich die neu geschaffene Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt zu informieren (§ 8). Diese

„sorgt dafür, dass Meldungen bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden“ (§ 7 Abs. 3 Nr. 5).

Zu diesen kann auch die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden zählen. Die Melde- und Ansprechstelle

„sorgt [*allerdings auch*] dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten weitergeleitet und verarbeitet werden“ (§ 7 Abs. 3 Nr. 7).

Eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden gegen den Willen des Betroffenen kommt insofern schon aufgrund dieser datenschutzrechtlichen Einschränkung nicht in Betracht.

Das katholische Kirchenrecht schreibt in der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger“[37] vor, Verdachtsfälle grundsätzlich zur Anzeige zu bringen. Allerdings kann auf die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden verzichtet werden, wenn dies „rechtlich zulässig“ ist (Nr. 34). Da sich aus dem StGB keine allgemeine Anzeigepflicht (s.o.) ergibt, bedeutet dies nach unserem Verständnis im Ergebnis, dass – wie in den anderen Bereichen grundsätzlich auch – der Nutzen einer Strafanzeige mit den möglichen Nachteilen, insbesondere für das betroffene Kind, abzuwägen ist.

3. Notwendige Interessenabwägung im Einzelfall

Bei der erforderlichen sorgfältigen Abwägung sind also verschiedene Rechtsgüter in den Blick zu nehmen:

Im Zentrum steht der Schutzanspruch des betroffenen Kindes gegenüber der Einrichtung, aber auch sein Persönlichkeitsrecht, insbesondere sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung und Selbstbewahrung, sprich sein Recht, nicht gegen seinen Willen in ein Strafverfahren als Zeuge hineingezogen zu werden, sowie sein Recht auf körperliche Unversehrtheit (wenn das Strafverfahren mit erheblichen gesundheitlichen Belastungen für das Kind verbunden ist). Gleichzeitig ist auch das Persönlichkeitsrecht des Verdächtigen zu berücksichtigen. Während bei einem erwiesenen Missbrauch der Täter insoweit kein berechtigtes Schutzinteresse geltend machen kann, muss der Arbeitgeber im Fall eines bloßen Verdachts zwischen seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Mitarbeiter als Arbeitgeber einschließlich des Beschäftigtendatenschutzes auf der einen Seite und seiner Schutzpflicht gegenüber dem betreuten Kind auf der anderen Seite abwägen. Weitere Abwägungsaspekte sind das Strafverfolgungsinteresse des Staats, vor allem aber auch das Interesse, über eine strafrechtliche Verurteilung sicherzustellen, dass der Verdächtige oder Täter nicht an anderer Stelle erneut Kinder sexuell missbrauchen kann. Für eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden kann auch das Interesse an (struktureller) Aufarbeitung sprechen.[38] Mit der Öffentlichmachung im Strafverfahren minimiert sich das Risiko, dass Institutionen den Missbrauch „nur“ intern aufarbeiten und letztlich „unter den Teppich kehren“.

Folgende Leitfragen können aus unserer Sicht für die Abwägung, die stets auch die Folgen für die jeweils betroffenen Rechtsgüter in den Blick nehmen muss, hilfreich sein:

- Möchte das Kind (und seine Personensorgeberechtigten) die Strafverfolgungsbehörden einschalten?
- Welche Auswirkungen hätte das Strafverfahren auf das Kind? Welche Möglichkeiten bestehen, Belastungen durch das Strafverfahren abzumildern?
- Braucht es das Strafverfahren, um den Schutz des Kindes sicherzustellen?

Lehnt das Kind die Einschaltung ab bzw. ist die Durchführung eines Strafverfahrens (aktuell) mit einer unzumutbaren Belastung, einem Risiko für die Gesundheit des Kindes verbunden, können folgende Fragen weiterführen:

- Wie wirkt sich das Übergehen des ablehnenden Willens des Kindes auf sein Wohl aus?
- Ist ein Strafverfahren notwendig, um einer Gefährdung anderer Kinder vorzubeugen?
- Braucht es das Strafverfahren, um Missbrauch in Strukturen aufzudecken, nachhaltig zu unterbinden und aufzuarbeiten?

33 Die Ausführungen zu den landesschulrechtlichen Vorgaben sind auf dem Stand der Erstellung der Expertise 11/2021. Aktuelle Entwicklungen sind nicht berücksichtigt.

34 Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst über die Hinweise an die Schulen zum Verhalten bei strafrechtlich relevanten Vorkommnissen und zur Beteiligung des Jugendamtes vom 23.9.2014 – II.1-5S4630-6a.108 925 Ziff. 4.2, KWMBl. 2014, 207; Hamburgische Richtlinie zum Umgang der Schulen mit dem Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung der Schülerinnen und Schüler vom 9.6.2015, Ziff. 4., MBlSchul 2015, 15; Niedersächsischer Runderlass zu Sicherheits- und Gewaltpräventionsmaßnahmen in Schulen in Zusammenarbeit mit Polizei und Staatsanwaltschaft vom 1.6.2016, Ziff. 4.1, Nds. MBl. 2016, 648.

35 Hamburgische Richtlinie Ziff. 2. (Fn. 34).

36 EKD (Fn. 6).

37 DBK (Fn. 5).

38 Zur Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in Institutionen s. Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (Aufarbeitungskommission) Rechte und Pflichten: Aufarbeitungsprozesse in Institutionen, 2020, abrufbar unter www.aufarbeitungskommission.de/wp-content/uploads/Empfehlungen-Aufarbeitung-sexuellen-Kindesmissbauchs_Aufarbeitungskommission-2020.pdf, Abruf: 8.2.2023.

- Können Spuren vertraulich gesichert und die Durchführung des Strafverfahrens auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden?

IV. Informationsweitergabe an Aufsichtsbehörden und andere Einrichtungen

Hat ein Täter seine berufliche Stellung ausgenutzt, um Kinder zu missbrauchen, gilt es zu verhindern, dass er in einem anderen Kontext erneut Kinder missbraucht. Eine strafrechtliche Verurteilung mit einer Eintragung in das erweiterte Führungszeugnis kann hierfür ein wichtiger Baustein sein. Aber die Entscheidung über die Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden ist wie beschrieben von einer Güterabwägung im Einzelfall abhängig und zudem kann sich der Abschluss des Strafverfahrens hinziehen und eine Verurteilung, die zu einer Eintragung im erweiterten Führungszeugnis führt, ist nicht gewiss. Insofern kann die Information weiterer Stellen oder Einrichtungen für einen effektiven Schutz des jetzt betroffenen Kindes und potenziell zukünftig betroffener Kinder bedeutsam sein.

1. Interne Weitergabe?

Zunächst einmal stellt sich die Frage, ob der Verdacht innerhalb der Einrichtung weitergegeben werden darf oder sogar muss. Regelmäßig ist es nämlich nicht unmittelbar die Leitung, die von Anhaltspunkten für einen sexuellen Kindesmissbrauch erfährt, sondern ein einzelner Mitarbeiter. Für den Bereich Schule ist die Information von Leitung zT ausdrücklich im Landesschulrecht vorgesehen;[39] in anderen Kontexten ergibt sie sich aus Dienstanweisungen oder Vergleichbarem.[40] Auch die Leitlinien des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ sehen vor, dass Leitung im Regelfall unverzüglich über den Verdacht des sexuellen Missbrauchs in einer Einrichtung zu informieren ist.[41] Allgemein gilt, dass die Weitergabe von personenbezogenen Daten erst dann datenschutzrechtlich legitimationsbedürftig wird, wenn sie an einen Empfänger außerhalb der Stelle erfolgt, die für die Erfüllung bestimmter Aufgaben zuständig ist (vgl. Art. 6 DSGVO, §§ 68 ff. SGB X).[42]

Rechtliche Unstimmigkeiten können entstehen, wenn die Weitergabe an externe Stellen (durch die Leitung) nicht denselben Begrenzungen unterliegt wie die Weitergabe an externe Stellen durch den Mitarbeiter selbst. So ist für Schulleitung bspw. in den Schulgesetzen der Länder eine pauschale Pflicht zur Information des Jugendamts geregelt, ohne dass auf die Vorgaben von § 4 KKG und § 8a Abs. 4 SGB VIII Bezug genommen wird. Insofern ist klarzustellen, dass auch Leitung, wenn sie intern Informationen über einen potenziellen Missbrauch erhält, sich bei der Entscheidung über die Information weiterer Stellen (Jugendamt, Polizei) an die Vorgaben des § 4 Abs. 3 KKG bzw. der Vereinbarung gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII hält, nämlich zunächst im Kontakt mit dem Kind und den Eltern und über das Angebot von Hilfen versucht werden soll, die Gefährdung abzuwenden (zu den Grenzen dieses Vorgehens bei Verdacht auf innerinstitutionellen sexuellen Missbrauch s. I. 2.).

2. Information des Jugendamts

Für Fachkräfte in Einrichtungen ist über die Vereinbarung gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII die Einschaltung des Jugendamts *verpflichtend* vorgesehen, „falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann“. Berufsgeheimnisträger sind *befugt*, das Jugendamt zu informieren. Für Angehörige der Heilberufe gilt nach Inkrafttreten des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG), dass diese das Jugendamts informieren *müssen*,

„wenn eine dringende Gefahr für das Wohl des Kindes oder des Jugendlichen das Tätigwerden des Jugendamtes erfordert“ (§ 4 Abs. 3 S. 3 KKG).

Auch das Schulrecht lässt in den meisten Ländern insoweit keinen Spielraum, sondern sieht die Einschaltung des Jugendamts *verpflichtend* vor.[43] Tatsächlich wird in Fällen des sexuellen Missbrauchs in einer Einrichtung die Einschaltung des Jugendamts aber weniger zur Gefährdungsabwendung, sondern eher mit Blick auf mögliche Hilfen für das Kind und seine Eltern infrage kommen (s. hierzu I. 2.).

3. Information der Aufsichtsbehörden

Dagegen wird die Information der Aufsichtsbehörden, sofern es diese gibt, in aller Regel angezeigt sein, da sie einen wichtigen Beitrag dazu leisten können, dass der Verdächtige bzw. Täter nicht an anderer Stelle erneut Kinder missbraucht.

Handelt es sich um eine Einrichtung iSd § 45a SGB VIII, sprich einer Einrichtung der Betreuung, Unterkunftsgewährung oder Ausbildung von Kindern außerhalb ihrer Familie, bedarf sie einer Betriebserlaubnis der zuständigen Aufsichtsbehörde (idR Landesjugendamt). Als solche hat sie die ausdrückliche Pflicht, potenziell kindeswohlgefährdende Ereignisse oder Entwicklungen zu melden, damit die Aufsichtsbehörde zB eine Tätigkeitsuntersagung für einzelne Mitarbeiter prüfen kann (§§ 47, 48 SGB VIII). Die Einrichtung ist befugt, erste Anhaltspunkte für eine Gefährdung zunächst selbst zu überprüfen, aber jedenfalls, wenn der Missbrauch nach Einschätzung der Einrichtung erwiesen ist oder ein Strafverfahren gegen einen Mitarbeiter läuft, hat eine Meldung zu erfolgen. Auch wenn sich die Einrichtung zu einer abschließenden Einschätzung nicht in der Lage sieht, darf sie nach Auffassung der Verfasserinnen die Aufsichtsbehörde informieren.

Auch für Einrichtungen, die nicht dem SGB VIII unterfallen, kann sich eine Informationspflicht gegenüber Aufsichtsbehörden ergeben, die dann wiederum disziplinar- oder personalrechtliche Maßnahmen ergreifen können: So sieht das Schulrecht in einigen Bundesländern ausdrücklich eine Meldung an die Schulaufsicht bei Straftaten zulasten von Schülern oder bei „besonderen Vorkommnisse[*n*], die den Schulbetrieb beeinträchtigen“, vor.[44] Ärzte und Angehörige anderer Heilberufe unterliegen der Aufsicht von Berufskammern, die bei einem Fehlverhalten ggf. die für die Berufsausübung erforderliche Approbation entziehen können (§ 5 BÄO [Bundesärzteordnung]).[45]

39 S. zB § 29 NWDO (Disziplinarordnung NRW).
40 Vgl. zB für die Katholische Kirche DBK Nr. 11 (Fn. 5).
41 Leitlinien zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden 9 Ziff. 5 (Fn. 30).
42 Zum Jugendamt als Verantwortlichen und Datenweitergabe innerhalb des Jugendamts s. FK-SGB VIII/*Hoffmann* SGB VIII § 64 Rn. 2 (Fn. 8).
43 Übersicht s. UBSKM/*Lohse* ua 80 f. (Fn. 1).
44 S. ua Bayern: KWMBl. 2014, 207 Ziff. 4.3 und 4.6 (Fn. 34); Sachsen-Anhalt: Ministerium für Kultus Verhalten bei Schadensereignissen und Bedrohungslagen, Runderlass vom 30.7.2007 (SVBl. LSA 2007, 264), Ziff. 8; Bremen: Ergänzende Richtlinien für die Schulen der Stadtgemeinde Bremen zum Verbot der sexuellen Belästigung und Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen vom 8.3.2013, Ziff. 6.
45 Zum Widerruf der Approbation wegen sexuellen Missbrauchs einer Patientin s. VG Oldenburg 31.1.2017 – 7 A 2236/15.

4. Information Dritter (neuer Arbeitgeber, Sportverein im Ort uÄ)

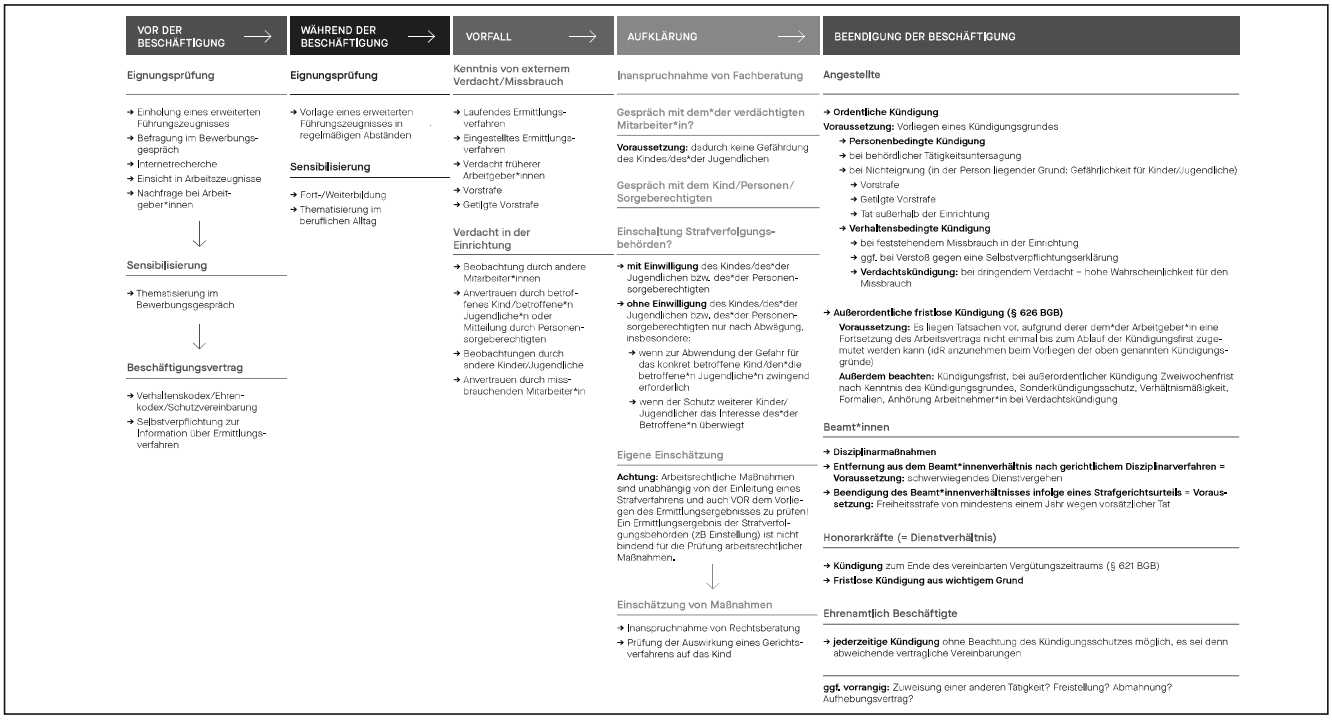
Regelmäßig stellt sich für die Einrichtung schließlich die Frage, ob sie andere Einrichtungen vor dem Verdächtigten bzw. Täter „warnen" darf oder muss. Besonders dringlich stellt sich die Frage, wenn bekannt ist, dass die Person noch in anderen Zusammenhängen in der Betreuung von Kindern aktiv ist, sich bspw. ehrenamtlich in einem Verein engagiert oder sich in einer anderen Einrichtung als Mitarbeiter bewirbt. Das BAG hat im Fall eines Heimerziehers, der in einer kirchlichen Einrichtung Kinder missbraucht hatte, eine „nachsorgende Fürsorgepflicht" des ehemaligen Arbeitgebers angenommen, den potenziellen künftigen Arbeitgeber über den Missbrauch zu informieren.[46] Ist bekannt, dass der Täter an anderer Stelle ebenfalls Kinder betreut bzw. sich auf eine entsprechende Stelle bewirbt, könnte die Informationsweitergabe mit Blick auf das überragend wichtige Gut des Schutzes der Kinder vor sexualisierter Gewalt im Einzelfall auch selbstinitiativ gerechtfertigt sein. Eine rein präventive Weitergabe der Information an einen unbestimmten Kreis potenzieller Arbeitgeber oder Vereine, ohne konkretisierende Anhaltspunkte, dass der Täter dort tatsächlich aktiv wird, würde dagegen einen Verstoß gegen die arbeits- und datenschutzrechtlichen Verpflichtungen der Einrichtung darstellen.

V. Zusammenfassung und Ausblick

Einrichtungen trifft eine rechtliche Pflicht, die Kinder, die sie betreuen, vor sexuellen Übergriffen durch ihre Mitarbeiter zu schützen. Teilweise ist dieser Auftrag und sind die von der Einrichtung zu unternehmenden Schritte gesetzlich konkretisiert. Allerdings sind die zentralen Kinderschutzvorschriften (§ 4 KKG, § 8a SGB VIII, § 1666 BGB) nicht in erster Linie auf den Schutz vor und die Abwendung von Gefahren für das Wohl für Kinder durch einen innerinstitutionellen Missbrauch angelegt. Denn diese Vorschriften knüpfen an das Erziehungsrecht der Eltern an und setzen zur Einschätzung und Abwendung der Gefährdung vor allem auf die Vertrauensbeziehung und die Arbeit mit dem Kind und seinen Eltern. Bei sexuellem Missbrauch in Institutionen kommt die Gefährdung jedoch von „außen". Zudem besteht bei diesen Fällen anders als bei innerfamiliären Gefährdungsfällen eher auch die Besorgnis einer Gefährdung anderer Kinder in der eigenen Einrichtung und evtl. weiteren Kontexten. Umso wichtiger sind daher Maßnahmen insbesondere der Personalverantwortung und Informationsweitergabe sowie ggf. der Strafverfolgung.

Zur weiteren Verbesserung des Schutzes von Kindern vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen könnte insbesondere über eine Stärkung der Aufsicht nachgedacht werden. Die bestehenden Aufsichtsmechanismen reichen in den jeweiligen Bereichen unterschiedlich weit. Am ausdifferenziertesten (und möglicherweise effektivsten) erscheinen Systeme, die die Option einräumen, Tätigkeitsuntersagungen für einzelne Einrichtungen auszusprechen (Kinder- und Jugendhilfe) oder sogar die Tätigkeit an sich (zB Entzug der Approbation) zu untersagen. Ob sich diese Ansätze auf weitere Bereiche übertragen lassen, könnte geprüft werden. Ein erster Schritt könnte sein, die Übermittlungsbefugnisse und -pflichten von und an (zentralisierte, bereichsübergreifende?) Aufsichtsbehörden – wie zuletzt mit dem KJSG für die jugendhilferechtliche Aufsicht erfolgt – zu konkretisieren und ggf. auszuweiten.

Abb.: Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zu Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellen Missbrauch



*Quelle: UBSKM/*Lohse *ua Kein Raum für Missbrauch: Personalverantwortung bei Prävention und Intervention nutzen!, 2021, 7, abrufbar unter www.bmfsfj.de/resource/blob/207394/27b405f4a3eec2ef76a76efd7df0d2d8/kein-raum-fuer-missbrauch-data.pdf, Abruf: 8.2.2023 (vgl. auch UBSKM/*Lohse *ua Prävention und Intervention bei innerinstitutionellem sexuellen Missbrauch 147 [Fn. 1]).*

46 BAG 5.8.1976 – 3 AZR 491/75 Rn. 25.